



TITLE:

大学教育評価をどうするか：評価からFDへ(<第8回大学教育改革フォーラム>討議)

AUTHOR(S):

CITATION:

大学教育評価をどうするか：評価からFDへ(<第8回大学教育改革フォーラム>討議). 京都大学高等教育研究 2002, 8: 220-230

ISSUE DATE:

2002-12-01

URL:

<http://hdl.handle.net/2433/54106>

RIGHT:

(荒木) ありがとうございます。さて、司会として、どうしようかということですが、これが終わりますと休憩をはさんで総合討論に入ります。大山先生の講演が終わった直後にどうしても聞いておきたいというご質問がありましたらお受けします。ご討論に入った中でよろしければ、そちらに回していただいた方が助かるかと思います。よろしいですか。何かありますか。

それでは、休憩は10分ということで、一応、16時10分を目安に次の方に入りたいと思います。それでは、休憩に入ります。

討 議

(荒木) それでは、少し遅れましたが、フロアとの討議に入りたいと思います。

3人の先生方にお話をいただきました。3人の先生方はそれぞれ特色あるお話ですが、私自身の理解であえてまとめれば、評価のバックグラウンドというか、ベースにある空間、スペースの広がりそれぞれ3段階です。大学を要素として見るぐらいの大きな広がりがあるたぶん館先生のお話です。安岡先生のお話は個々の教官が存在する一つの大学をバックグラウンドのスペースとしたお話だろうと思います。大山先生の方は、むしろ一つの組織ないしは個人の自己改善に焦点を置いたお話になっていたのではないかと思います。そういう3段階のお話を元にして、討議を始めていきたいと思います。

先程は大山先生に対するご質問を積み残しましたので、その分も含めまして、どなたか口火を切っていただきましたらありがたいのですが、ご発言がありますでしょうか。どうぞ。

(千葉) 弘前大学の千葉です。大山先生のご発表を元にしまして、実際は館先生に質問していきたいと思います(笑)。

先程のスライドで拝見させていただきましたが、図がありました。評価の方法論といいますが、その中で自己評価はもちろんですが、さらにメタ評価者を設定するというようなご発表がありました。そのことにつきまして、外部評価者としてのご担当は館先生の方ですので、そのメタ評価者を設定してはいかかかということについての感想、ご意見を館先生にお尋ねしたいです。いかがでしょうか。

(荒木) よろしく願いいたします。

(館) 大山先生の40ページの表ですと、これは京都大学で実際にこのセンターで実施されたものです。メタ評価者という考えを使ったということだと思います。ご質問は、今の大学評価・学位授与機構の評価に対してメタ評価者という意味だと思います。

大学評価・学位授与機構の評価は、まず冒頭で説明したように、法令に基づく部分があります。それにもかかわらず、実際に具体的な内容というのは機構がやっていることです。簡単に機構とっておりますが、実際に実施しているのは30人からなる大学評価委員会です。ここの部分に、大学の先生を中心とした学識経験者が集まっているのです。その下に専門委員会が作られますが、この委員の大部分は学会や大学協会から推薦していただいた方から構成されます。そういう意味で外部といっていますが、この機関自体が大学共同利用機関等の位置づけということで、大学共同体的な運営をするという面を持っています。そういう意味での外部性があります。

この仕組みとして組み込まれているのは、大学評価・学位授与機構は、そういう意味で、大学共同利用機関的な組織として作られておりまして、運営委員会がついています。それは大学と違って、大学の中の方たちだけで運営されているのではない、外の方たちの方が多い運営委員会というものがあります。そのうえに、こちらの総長などが含まれた国大協の総長たちがたくさん入ったり、私大連の会長が入ったり、また経済界の代表のような方が入っている評議員会というのがあります。これが大きな方針などというものの上にいくわけです。そういう意味では、そもそも外

部性が強く作られておりまして、大学評価の仕事が加わったときに、その評議委員会に勧告権までついたので。

そういう意味で、機構も組織なのですが、評議員会が勧告権まで持っているというので、外部性があります。我々から見ると、うちの事業を運営するうえでは、特に評議委員会というのがメタ評価者になっていくのではないかと思います。要するに、うちの運営を見張ってくださっているという装置があります。

ただ、この機構の評価というのはようやく1回目をやったということで、平成14年度にスタートするまでは段階的評価期間といっていますが、一種の試行期間です。その結果の総括をどのようにするかということで、これから、その評価について自己評価の体制を作っていかなければいけないのです。今、明らかにあるメタ評価的な機能を果たすものは、国大協の代表もご参加され、うちの運営の基本方針を決定され、また勧告権を持ってうちの事業を見張ってくださっている評議員会かと思っております。

(荒木) どうもありがとうございました。さらに、何か、今のところからではなくても結構です。今、3人手を挙げていただきましたが、そちらの方から。

(大西) 佛教大学の太西といいます。

本日のテーマの副題が「評価からFDへ」ということです。館先生と大山先生のお話の中で、自己評価ないし評価ということ自体がFDの効果を持つとか、FDとなるとかというお話が聞かして、非常に興味深い観点だったと思います。そのあたりの響き合うところをもう少し深めていければという感想を持ちました。

館先生と大山先生は似ていることを言っているので、その辺をもう少し補足とか、あるいは、ひょっとすればずれているかもしれないとも思いますし、その辺をもう少しお話しいただければと思います。

(荒木) ありがとうございました。お答えいただく前に、関連するご質問、ご意見がありましたら、まとめてお受けした方がよろしいかと思います。どうぞ。

(小沢) 今のご質問と関連します。静岡大学の小沢と申します。この分野は非専門ですが、静岡大学でFDの実施にたずさわっております。

大山先生に質問させていただきたいのですが、最後にお話しになった評価リテラシーという言葉について、具体的にお教えいただきたいと思います。静岡大学にも教官の個人業績、研究だけにとどまらず、教育、学内行政といったものを個人データベースに作ろうという動きがあります。そういったものを仮に評価の一つとすると、ここでおっしゃる評価リテラシーというのはそれを使いこなす力と理解してよろしいのかということです。

それから、もし、そうだとすると、個人としてそういうものを使いこなすということと、組織として使いこなすという両面を含めた言葉として、これをお使いになられたと伺ったのですが、それでよろしいでしょうか。その辺のことも含めて詳しくお教えいただければと。

(荒木) ありがとうございました。評価自体がFDであるという観点と評価リテラシーのもう少し中身についてです。それをまず大山先生からお話しただいて、続いて、館先生にお願いしたいと思います。

(大山) まず、佛教大学の太西先生からご質問があったことですが、評価自体がFDとなるということに関して、補足的説明をさせていただきたいです。この時間をいただいてありがたいと思いますのは、先程飛ばしてしまった私のスライドの7番を説明したいのです。

実は、私どものセンターの自己点検評価とそれにつくかたちでの外部評価をやった時点では知らなかったのですが、そのあといろいろ調べていく中で、参画協調型評価というものを見つけました。Participatory Evaluation ということです。Guba & Lincoln という、心理学では質的研究に関する提言をずいぶんしている2人の研究者ですが、この人たちが1989年にすでに言っていることです。評価を4つの世代に分けています。この4つの世代というのは、この人たちが考えた評価を4世代目と位置づけるためにこういうやり方をしているわけで、これが必ずしも進歩していった

いるかどうかというのはわかりませんが。

第1世代というのは、ビネーの知能テストみたいな測定主義だったわけです。すなわち、知能を構成するさまざまな要因というものを考えて、それで知能を測定していくのです。例えば授業評価でいえば、おもしろい授業とか、よい授業を構成するとか、あるいは、いい教育を構成する要因というものの基準を立てて、それにより測定を行っていくということです。しかしながら、これでいきますと、今日の私の話でも申しましたように、妥当性、信頼性ということですぐいぶん難しい点が出てくるのです。

実際、この測定主義の時代には、優生学と結びついてしまいました。知能テストは、白人の文化圏の中で出てきたから、白人に適切な知能テストを作るわけです。それを別の文化圏の人にやるわけです。そうすると、白人に有利ですから白人の方が高い値が出てしまうわけです。それと人種的な特徴が結びつけられたのです。鼻の角度がどうか、この鼻の角度が高いほど、知能が高いとかいうのです。いわゆる、測定主義ということになってしまうと、その指標がひとり歩きをする危険があるのです。これが第1世代です。

第2世代は形成主義です。これは日本ではやった形成評価のように、対象へフィードバックして、形成的にそれを使っていくのです。自己の活動を改善していくために使用していくということなのです。測定主義の場合はものをさしをあてるように数値でやることを大切にしていたのですが、形成主義の場合は質的記述でもいいということです。しかしながら、第1世代にしても、この第2世代にしても、ゴールは定まっているわけです。ゴール自体の妥当性ということについての議論がなかなか表に上がってこないということです。

これは第3世代も同じです。第3世代はアクレディテーションの方式などとかかわってくるのですが、多様な基準によって総合的に評価を行います。それを数値化するために、できるだけバイアスを避けるような工夫をするのです。被評価者からの反論もあって、最終的な評価結果が決まります。これは認定方式で行われているもののなのです。ところが、第1世代から第3世代まで、評価が活動の改善になかなかつながっていかないのです。

このGuba & Lincolnが提唱する、第4世代の参画協調型評価というのは、私が先程ご説明しました授業検討会とちょうど同じような感じです。ある一つのことに関して、さまざまなかかわり方をしている人がいるわけです。例えばこの大学の評価を考えると、実際、何をどうすればいいかということを考えると、大学を悪くしていこうと思っている人はだれもいないわけです。教員にしる、事務員にしる、学生にしる、あるいは、納税者の方々に関しても、みんな大学をよくしたいと思っているわけです。

しかしながら、それぞれの置かれている文脈や観点が違うのです。価値観も違うということです。言ってみれば、1人の人だけに良いようなかたちのシステムを作ると、他の人にはマイナスになってしまうことがあります。そこで、ある一つのプロジェクトや現象、組織に参加するさまざまな人々が、共通理解を醸成して作り上げていくまでに、何回もディスカッションや討論を繰り返していくのです。そこで共通理解が得られたものを最終的な評価とするのです。

FDはこれまで個人作業ということで考えられていましたが、今は明らかにFDは個人作業を超えて、組織的にFDをどう展開していくかということに動きつつあるのです。その場合に、評価をどのようにFDにつなげるということを考えてみますと、例えば「そうか、学生はこんなふうに見ているのだな」とわかったり、成績のいい学生と悪い学生でそれぞれ見方が違ったりすることがわかるわけです。そういうさまざまな見方を取り入れていくことで、自分の認知枠が広がっていくのです。すなわち、認知枠が狭いときというのは、あることをやるときに単一の方略しか出てこないわけです。ところが、認知枠が広がっていきますと、いろいろな不測の事態が入ってきたときに、自分たちの使えるオプションが広がっていくのです。これを中心にしたようなあり方です。

大西先生、今のでよろしいですか。理論的な方に走ってしまって、必ずしも適切な答えではなかったかもしれませんが、あとは館先生をお願いします。

それから、もう1つは、小沢先生の方からの評価リテラシーに関する御質問ですが、私が考えていますのは両方です。個人が評価の情報をどう利用していくかということと、組織が評価の情報をどのように使っていくかということです。評価リテラシーとは要するに、取り扱い説明書みたいなものだと思います。評価というのは活動を改善していくための道具です。どんな道具も何にでも使えるわけではないのです。必ず道具の適用範囲があるわけです。

したがって、この評価リテラシー、例えば授業評価に関しましては、「こういうことは見れるけれども、ここまで見ようと思うと限界にぶつかってしまいますよ」ということをしっかり伝えることなのです。あるいは、授業評

価を自己改善情報として利用するときには最終的な平均点だけ気にしてしまいますが、そうではなくて、それぞれの項目間の関係性をこのように見ましようとか、全体として総合評価が低い学生はどの項目で特に評価が低くなっているのか、高く評価した学生はどこでどんな評価をしているかということを見ていくことです。そういうデータ解釈を助けていくとかいうことが、個人に関する評価リテラシーです。

それから、組織がそれを何かのかたちで用いていくとすると、組織が実際に使っていくときに、「これはここまで言えますが、ここまでは言えませんよ」「こういう結果が出たということは、こういう活動状態であるということと考えられますので、こうした方がいいですよ」ということを伝えることです。リテラシーは決まりきったものがあるのではなく、あくまでも対話方式の中で出てくるものであると考えています。

以上になります。

(荒木) それでは、館先生、続いてお願いできますでしょうか。

(館) 評価自体がFDの効果を持つということが、大山先生と一致しているのではないかとということと、何か違いがあるのかという2つあったと思います。一致点は多いのですが、大山先生の一言にありますように、力点がどちらにあったかということ、すべての人は大学がよくなるためと思って評価をしている、評価のことを言っているということです。しかし、実際は、必ずしもそうではないかもしれません。

大山先生の言葉をあえて借りると、よくなるためにというのは、形成的評価をしようとしている人はよくなるということなのですが、もう1つのサマティブ(summative)というのは総括的評価と訳すのでしょうか。フォーマティブ(formative)に対してサマティブと訳す方は評価してしまう、さらに決めちゃう、何かの判断をしてしまう、総括してしまうのです。そういう評価を望んでいる人も多いのです。ですから、大学がよくなるためという発想をするよりは、それこそ優生学ではありませんが、すでにいい大学と悪い大学がある、あるいは、いい先生と悪い先生がいるということで、それを判別する評価を望んでいる人もいるわけです。それ自体はそういう中で推移しています。当然、私が目指しているのは形成的な評価といいますか、すべての大学がよくなる評価なのです。

その観点からいくと、FDの効果を持つということは重要で、問題は、今、言ったような判断をしようとしているのが大学の外の人だけかということ、必ずしもそうではないような気がするのです。大学の先生方、あるいは大学の中の方も、評価というとそのように思い込んでいらっしゃる方もいるのではないかと思います。要するに、評価イコール予算配分だとかです。ただ、その評価の軸に乗ってしまったら、大学が非常に混乱をするのではないのでしょうか。もちろん、評価というのは常にそういう要素が伴うわけですが。

私は、実はそこから安岡先生と共通する分野がありまして、評価は必要です。やめるということはないと言いましたが、給料に反映するとかいった部分はサマティブな評価です。サマティブな評価というのは安岡先生が言われていて、それもある意味では必要なことなのです。ただ、結果的に目指しているのはやはり形成的な評価です。私は、最終的にこういう分布の、こういうところの人がどうなるのかというのはわからないのですが、少なくともこちらの方に移動することはできるわけです。その努力をしないで、サマティブな評価だけが横行するというのは大変なことになるわけです。そういう意味で、評価にどう取り組むのかということが本当に重要なことになっているわけです。

そして、自己評価するときも、自分の研究論文だけを一生懸命追いかける。しかし、実際その分野がある実践にかかわっているとすると、論文らしいものはあるのですが、現場の実践はいろいろなトラブルが起こって進行しているとか。あるいは、大学内の運営は当然だれかが担わなければいけないのですが、実際は研究論文を書くところだけを自分たちでも評価してしまうし、他者にも評価させてしまうということになるわけです。

したがって、私はFDの効果を待つためには、やはり評価というものの、戦略的にも本質的にも、どういうものとして認識してやっているのかを我々が勉強しないといけないのではないかと思います。それが2番目です。FDの効果をも高めるためには、形成的な評価を軸にこの事態を乗り切っていく。そのためには、やはり自己評価の意義と方法を自分たちが身につけて、それを社会に対してやってみせなければ社会の方たちはわからないのです。私はちょっと自己宣伝的に我田引水で言いましたが、本当に私が参考人に呼ばれなければ、外部評価を導入するというのがそこに書かれたかもしれません。そういう運命的な偶然のように思っています。

ところが、企業の方がたくさんタッチしている中で、一回出ただけで、私の話はわかったということになったのです。というのは、社会の方たちもそのように認識できるわけです。しかし、それを認識していただくためには、大学の我々がそういう評価ができ、重要である、それが大学の活性を高めていくのだということを認識して取り組まなければ、外の一般的な評価の雰囲気によってランキングされるのもかまわないというような、自分の大学が高い位置にいればいいのだということになるのです。

先程も評価にありましたが、いい評価を受ければうれしいのです。信頼性や妥当性が欠けていると思っても、そのままにするのです。悪い評価を受けたときだけ気になるのです。総括的な評価の場合はそうです。しかし、我々は、形成的な評価が軸になる、ぎりぎりのところで総括的な評価がある程度働くシステムにいくことが必要です。そういう意味で、これからのFDの必要というのは、この評価時代の評価のあり方を知り、かつ、それを現実に具体的に実践できる能力を高めるということが一つずつ軸になるのではないかということです。今日、いただいたテーマに無理やりに合わせたところもありますが、そういう視点で発言させていただきました。

以上です。

(荒木) ありがとうございます。

安岡先生、今の件について何かコメントがありましたら……。

(安岡) 私は「評価しろ」と言ったのですが。東海大学の例ですと、「評価のシステムは自分で考えろ、組織的教育は自分で考えろ」と言っているわけですから、私は評価すること自身がFDそのものだと思っています。では、何が違うかということ、評価をすることを前提に置くのか、そうでないのかの差だと思います。私は「評価をするぞ」の方がはるかに効果的だと思っています。

(荒木) ありがとうございます。

先程、真ん中の列にお2人いらっしゃったのですが、左から順番にどうぞ。

(藤林) 金欄短期大学の藤林と申します。いつもありがとうございます。今日は、お三方の問題提起者のそれぞれの立場からの良いお話を聞かせていただいたと思って喜んでおります。ナイーブな感想を申しますと、安岡先生は実践しておられるなという感じです。大山先生は研究しておられるなという感じです。そして、館先生はその間かなという感じです。あくまでもナイーブな主観的な感想です。

私は職場では、やはり自己点検・自己評価委員会等を担当しましたり、実際に全学で実施するアンケートを作ったりもしています。今日は、将来、たぶんお世話になるであろう、子どもの親として感じていることを申し上げたいと思うのです。

1つは、つい1週間ほど前ですが、Daily Yomiuriという新聞に、日本の家を買った人たちが一部非常に不幸な思いをしているという記事が載りました。それはどういうことかということ、億ションを買われたのに、何年後にベランダが建物から外れていっているとか、それから、何千万という家を買われたのですが、床がぼこぼこであったり、真っすぐではないので、ゴルフボールでさえころがってしまうというのです。そのような状況があるのですが、それを救済する措置がこの国にはしっかりとないという報道だったのです。

その新聞の記事では、それはなぜかということ、建設省なり、法務省なり、政府の関係者がやはり建設業と仲がよいので、法律もその業界の人たちの仕事に合うように、政府がすり合わせて作っているというのです。新聞記事ですからどこまで信じていいかわかりませんが、そういう説明が書いてありました。

大学の点検およびFDを考えると、今日のミーティングにもほとんど内部の者が集まっていると思うのです。それでどこまでいけるのかなという思うのです。大山先生が書いておられた正規分布のグラフがありますが、その5%の深海魚の人たち、あるいは、強い働きかけがないと変わらない20%の先生に、自分の子どもがお世話になったらどうしようかと思うのです。それを改善する装置を我々は作らないとだめだと思います。しかし、本当に内部の我々だけでそこまでできるかという気がするのです。

安岡先生の今日のお話だとできそうな希望を持っているのですが、でも、館先生も大山先生も、いったい何年かけたら、学生がひどい授業を取ってしまったと思わなくていいようになるのかということはおっしゃいませんでした。中には必修もあります。ひどい授業を取ってしまったと思わなくていいようになるのかということです。それが1点です。

もう1つは、安岡先生の今日のOHPの中にありましたが、日本の大学教育のランクが47位という話です。日本という国は、今までいろいろな異文化を非常に上手に取り入れてきていると思います。そう考えると、47ランクがある中のトップ5とか、10とかいうところがやっていることを、なぜ、さっさと学んで自分のものにしてしまわないのかなという気がします。これも非常にナイーブな考え方ですが、その辺についてご意見を聞かせていただきたいと思います。

(荒木) ありがとうございます。この質問に補足的に関連したご質問、ご発言はありますか。どうぞ。

(富田) 電気通信大学の富田と申します。直接関連しまして、ご質問の中でご指摘がありました安岡先生の大学のランキングにつきまして、できましたら前の時代がどうだったかという時系列的なこともご説明いただければ幸いですが、お願いいたします。

(荒木) 今のご質問がありますので、先生、直接的に……。

(安岡) 何年たったら息子や娘を安心して預けられるかという保障は全くありません(笑)。

それから、外国からの技術を導入したらどうだというのは、私は単位制とシラバスは全部外国から輸入していると思います。ただ、格好だけを輸入しているのであって、内容を理解していない大学がほとんどです。ですから、とりあえず外から入れるという姿勢はあまり変わっていないと思います。

もう1つ、時系列で前はどうかであったかというのは、私は『文藝春秋』の2000年6月号のランク表を見ただけで、研究しているわけではありません。申し訳ないです。

(荒木) ありがとうございます。あとは補足的に、大山先生、どうですか。

(大山) 藤林先生のご質問は、どちらもとても難しいと思うのです。例えばある授業を、藤林先生の子どもさんがひどい授業だと思ったとしても、別の学生は非常に面白い授業だと聞いていたりするのです。それこそ20年変わらぬノートを淡々と読む先生にも、なぜかファンはつくのです。

全部が全部同じような質になってしまうということは、決してありません。教員集団の教育の質ということをとってみてもそうですし、ある先生に対する評価ということもそうです。必ず分散というものがあるのです。その分散をゼロにしていくことが、はたして望ましいことなのか。あるいは、もともと分散があるならば、その分散があることを生かすような評価システムを考えていくのか。私はこの後者の立場に立つわけです。

実際に、例えば授業評価で、みんながそれこそはっきりと話せて、お年寄りの先生までもはっきりと話して、OHPをばしばし使って、パワーポイントをばしばし使ってやる授業を学生が全部受けたとしたら、学生は逆にたまりません。つまり、毎日フルコースを食べさせられるようなものです。やはりポテトチップスとかも、ときどき食べたいくなるわけです。

すなわち、全体として、大学としての多様性というものを含めて評価システムをどう作っていくか。これはむしろ私が一生懸命考えているところでして、ディスカッションをされるのでしたら、ぜひ徹底してやってほしいです。

(荒木) ありがとうございます。

昨日、ちょうどFDをやっていたときに、企業から大学へ就職して1年目の先生が、「そのぐらいの違いはあたりまえだ。企業に行ったらもっと違う人間がいる」と発言されたのをちょうど思い出しました。館先生、今の論点につ

いて何かありますでしょうか。

(館) いつかということは、もしかしたら東海大学は明日かもしれません。何となく流れていくとなるという発想があると思うのですが、我々が流れていく先は、大学だけではなく、とんでもない先だと思います。要するに、どうするかということです。もちろん、できないことを言ってもしょうがないのですが、できることをしないかぎりしょうがありません。我々は先輩が明治維新をやった国にいますから、日本人が変わらないとか、なぜそんな大うそをつく方がいるのかと思うぐらいですが、やれば10年のうちに全体がもっと変わるでしょう。個々の大学は明日変わっているかもしれません。

確かに個々の多様性は必要ですが、全員がパワーポイントで学生に提示するだけの授業を全部やれば、学生は大変です。そんなに内容的には違わないのですが、あえて突っかったかたちでお話しさせていただくと、そこで重要なのは、安岡先生が先程言われた1単位45時間です。学生は確かに45時間勉強しなければいけないのですが、1週間45時間以上はできません。45というのは何かというと、月曜日から金曜日、ウィークデー5日間、8時間労働とよく言いますが、 $8 \times 5 = 40$ 、最近は週休2日ですから40時間ぐらいということです。逆に、これしか集中して勉強できる時間はありません。ですから、ある先生が実習に40時間かかる授業をしてしまえば、ほかのものができなくなるのはあたりまえです。

ですから、確かに個々の先生の多様性は必要なのですが、学生は当然勉強すべきであると同時に、その程度しか要求できない時間というものを考えると、やはりカリキュラムとかいうものがようになってくる、組織的な面が必要になります。そういうことを理解する。そうでないと、個々の授業すらも評価できないのだということを認識するのが、FDの役割ではないかと思うわけです。

(荒木) ありがとうございます。先程から、はい、どうぞお願いします。

(加藤) 高等学校の教員の立場からです。2つあるのですが、1つは、私も含めて、宿題ということで、皆さんに一度言っておいた方がいいかなということです。もう1つは、大山先生に聞きたい質問です。

大山先生の資料の40ページ、右側の左の上の参画協調型評価と書いてある一覧表のところですか。これは宿題の方ですが、私は英語の教員をやっていますが、本職はギリシア哲学が専門です。特にプラトンをやっていました。プラトンの著作を読みますと、ほとんどの著作は「美について」とかいう副題が付いています。例えば世の中に美しいものはいろいろあるということです。ああいうものも美しい、若い娘も美しいわけです。では、あなたがそういうものを美しいと判断する美そのものというのはどうなのだと思います。それは何なのだと思います。これがプラトンの全著作を貫いている主題なのです。

その流儀でいいますと、評価ということを簡単に今流にいいますと定義です。評価という定義をしっかりと、例えば測定的評価とか、形成的評価とか、先生がここにお書きになっている参画協調型評価とか、いろいろな評価があります。美しいものが世の中にいろいろあるということです。では、美そのものとは何なのだと思いますと、私はやはり評価そのものの定義をしっかりとしていないとまずいかと思います。これは私自身の宿題でもあるわけです。それは宿題で、質問ではありません。

例えば、つい先日、オーストラリアに行っている日本人大学生のコミュニケーション論の専門家の調査報告書を読みましたら、コミュニケーションの定義は200か300ぐらいあるということです。ざっと全部書き出して、私の立場からいうとこの定義が最も優れているだろうということが書いてありましたが、そのようなことです。学問的なことです。評価というのはどういうことなのかという、きちっとした定義が必要だろうと思います。

次は質問です。左下に「評価は決して主観性を逃れられない」とあります。私はこれは大変なことが書いてあるな、恐ろしいことだと思っています。といいますのは、評価というのはある特定の観点からの記述にすぎないと思いますが、それだったら歴史でもみんなそうです。歴史そのものもこういうことです。例えば、観察者の主観のフレーム内にあるとあります。現代科学にしても、これはすべて同じです。そうすると、今、言った科学というのは主観的なものなのかというようなことになってしまうのです。

今の定義ということと関連して、先生にちょっといちゃもんをつけるようで悪いのですが、観察者の主観のフレーム内にあるということを客観的に言っている以上は、私はやはりどこかでこれはおかしいと思うのです。そういう意味でも、やはり評価というものの定義を追求しつつ、やはり評価における主観性というのはどういうことなのかということを、もう一度考えてみないといけない。今は感想程度にとどめて、時間がないですから、これで結構です。

(大山) 実はすごく重要な点をご指摘していただいたと思います。主観性を逃れられないということですが、これは決して主観的なところにあぐらをかいていいということではないのです。すなわち、主観性を逃れられないということであるならば、それをどんなふうに、活かしていこうかという、命題としてとらえたものです。こういうことだとお考えください。

もう1つは、その主観性に関してです。実は、私も哲学を学生時代は勉強したのですが、私の一つの哲学的な立場でもあるのですが、科学的なことというのも主観性であるということも考えたりしています。これはまたあとで本にも書いていますので、お伝えしたいと思います。

もう1つは評価の定義ということですが、実は、評価の定義はいろいろなされています。私が今一番びったりくるかなと思っているのは、被評価者の活動の改善のためにシステムチックに情報を収集することという定義です。これはだれだったでしょうか、ちょっと名前は出てこないのですが(トロキム)、アメリカの社会学者の人が用いている定義です。評価に関しても本当にいろいろ定義がありますが、私はあくまでも活動改善のためにということに力点を置く立場ですので、今のような定義を採用させていただいております。

(荒木) それでは、今、3名挙がっておりますが、ご質問ですか。今の議論に関してですか。そうでしたら、今の議論に関して藤岡先生から。

(藤岡) 京都大学の藤岡です。

今、評価の定義ということが出ています。結局、そのことをはっきりそれぞれの立場で出されないと、いい評価と悪い評価のような幻想が出るという感じがしています。組織の内部の人間が生成的にやっているとか、問題改善をしているという状態であればいい評価で、例えば政策的に判断をしなければならないときには評価をするわけですが、その評価はあまり大学改革の評価の対象にはならないというような、評価そのものがいいとか、悪いとかというようなニュアンスで議論されている気がします。

評価の定義をどうするかというのはそれぞれあっていいと思いますが、私はやはり問題解決をしようとしている人が、意思決定をするために、情報を集めて判断をする行為が評価になると思うのです。それはいいも悪いもないということです。そうすると、だれが何のために、どういう情報を使って、どのように評価をするのかということを、もっとクールに判断する必要があるのです。しかも自分で位置を決めないでやるのです。例えば政策的な評価と教育的な評価では当然ずれが出てくるわけで、これは確かに起こっていることだと思うのです。先程の先生がおっしゃったように、議論をもう少し整理するためには、だれが、何のために、何を、どのように評価するのか、自分はどこにいるのかということについて、明示していただかないと議論がしにくいと思います。

(荒木) 関連するような事項ですか。それでは。

(大庭) 九州女子大学の大庭と申します。

今までの話の中で、特に測定的評価のところは、たぶんフォーマティブ・エバリュエーションではなくて、ダイアグノスティック・エバリュエーションを訳されたので、診断的としていただいた方が非常にわかりやすいというか……。

(大山) メジャーメント(measurement)です。

(大庭) 1989年のこの2人はメジャーメントという言葉が使われたのですね。

(大山) そうです。

(大庭) ブルームの言葉でフォーマティブが出てくるときには、やはりダイアグノスティック・エバリュエーション、フォーマティブ・エバリュエーション、サマティブ・エバリュエーションという流れの考え方の1つであるので、そのことが1つです。

もう1点は、話の中に出てこなかったかもしれないのですが、テイクオフ(離陸)評価です。どれだけ離陸しているかということです。47番目の最下位のある日本の大学がどれだけテイクオフすることができるかという考え方をしていくのです。個人内評価の中で、自分が前年までやったことよりもどれだけテイクオフ、離陸したかを見ていくという、評価における考え方に同意しなければいけないのかなと思うのです。

(荒木) ちょっと待ってください。今、藤岡先生から指摘されたことと、今のご指摘なさったことはだいぶ観点の違う評価ということに対する取り組みなのです。よろしいですか。あまり時間がありませんので、ご質問をどうぞ。

(大村) 摂南大学の山村と申します。

大山先生のお話に非常に共鳴します。スライドの9番目で、自己評価者と外部評価者との間にメタ評価者を置くということですが、我々が自己評価をした場合に、教師を右下の輪の中に入れたら外部評価者は学生だろうということです。そうすると、それをつなぐようなところのメタ評価者というのは必要ではないのだろうかということです。この辺をちょっとお教えいただいたらいいと思います。

安岡先生のお話では、これが教育支援センターになっているのではないかと思います。多くの私学では、自己評価・点検だけが一人歩きして、評価された先生がいかにそれをモディファイ(modify)していくかということに対する支援がほとんどないのです。単に、苦しめるためだけに評価するような感じがしてしかたがないのです。その辺をもっと明るい展望を持つようなものにしたいのです。今の評価の定義も全部そうです。ですから、ぜひ一つその辺をコメントをいただけたらありがたいです。以上。

(荒木) ありがとうございました。

今、3つほど質問がありましたが少しずつ観点は違ったかと思うのです。3人の講演者にそれぞれの立場から、だが何のために評価するのか、メタ評価というのはどういう位置づけか、もう少し突っ込んで説明していただきたいということで、コメントを館先生からお願いいたしますか。

(館) 適切なコメントが要領よくできないと思うのですが、藤岡先生が言われた点は非常に重要な点です。ただ、こういう場でそういう整理をするのはなかなか難しいこともあって、そういう印象を持たれたと思うのです。政策的な判断のものとか、あとだとか、私は言ったつもりはないのですが、そう聞き取れた面があったかもしれません。ただ、立場としては何かというと、大学を発展させたいという立場で言っておりますので、そういう面が強いかもしれません。それから、今の政策が必ずしもいいと思っていないので、そういうニュアンスをかき取られてしまったかもしれませんが、そう言ったつもりはないのです。

最後は、大山先生のご専門なので、大山先生にお答えいただく方がいいと思います。

先程のテイクオフうんぬんというのは確実に理解していないと思うのです。逆にいうと、それにかかわって私は発言を忘れていたので、させていただきます。

安岡先生のご紹介になったものは、先生もコメントされましたように、当該の国の企業の方たちに大学が社会の役に立っているかと聞いたデータです。ですから、評価のやり方としてはレピュテーション(reputation)です。要するに、主観的な意見を集めて聞いているのです。よく客観といいます、数字になるときは客観といってしまうのです。主観的なデータを総合したものは集合になりますから、そういう意味では客観性を持っているということだと思います。そういうデータです。

そこから読み取れるものは、大きく見ると、社会、企業の方が急にいら立っているということを表わしているの

す。これは日本の特殊性かもしれません。ですから、あの評価に関してはメタ評価をしなければいけない点があるのです。つい10年前までは、「大学は受験の疲れをいやして来てください」と言っていたわけです(笑)。「研究も基礎研究をしてくれていればいいです」と言っていたのです。「我々が研究開発の方をやります」と言っていたのです。大企業は「自分たちの研究所でできるのだ」と、「大学には基礎をお願いします」と言っていたのです。

それに安々と乗った大学というのは、残念ながら問題があったと私は思いますが、そういう状態から急転して、今度は大学に強く社会の貢献を求めているということです。ですから、あれは逆に読んで、日本が、企業の方たちが、一番主観的に大学に求め出したと読むべきだと思うのです。そのことの意味は重いのです。安岡先生がおっしゃるように重いのです。しかし、実態がそのとおりだということを表わしていません。主観的なものの集まりですから、大学の研究をまんまと使って商品開発などをしている場合もあるわけです。

ですから、安岡先生がおっしゃるように、そのところを「いや、実態はここまで進んでいるよ」とか、いろいろなことをうまく評価してみせれば、大学自体も研究のあり方とかが少し変われば、いきなり引っくり返るということです。安岡先生がおっしゃったように1番にはならないと思いますが。なかなか自国民に厳しい評価をする国民ですので、この国民性がそう簡単には変わらないとすると、なれないと思います。しかし、40がとれて7番目ぐらいにはすぐなれると思います(笑)。

(荒木) 安岡先生、お願いいたします。

(安岡) 私は評価を一つの目的に従って行ってよいかというと、評価と目的が一致していればそれでよいと思っております。目的と評価が一致していないから、評価していけないとか、よくないとなるのです。目的と評価の項目が一致していれば、それを評価することイコール目的を達することになるのです。したがって、両者を一致させることが非常に大切です。

それから、大山先生が言われたからではないのですが、よく聞くのは、多面的に見なければいけないということですが。私もそう思います。多面的に見るということは、たくさんのいろいろな切り口の評価があってよいと思うのです。ですから、一つの評価を出すと、それが一人歩きをするからいけないのではなくて、多面的に見なくてはいけないならば、多面的にたくさんの評価を出せばよいのです。そういうことで足踏みをしてはいけないというのが私の意見です(笑)。

もう1つは、先生が言われましたが、伸びた分を評価しなければいけないのではないかとということです。私はこれには反対です。なぜかというと、研究を努力したからといって認められるかということ、研究はそんなことは全くないのです。私は研究と教育の評価のしかたは同じでなければいけないと思っているのです。ですから、努力したからといって、結果を出さない人は全く評価をする必要はないです。では、評価は努力を認めないかということ、そうではないのです。努力をしたそのさまが生徒に理解されて、よい結果を出せばそれでよいのです。でも、先生がいくら努力しても、学生が認めなければ、努力は認めなくてよいと思います。この主張は大体不評です(笑)。

(荒木) ありがとうございます。それでは、大山先生。

(大山) 実は、評価を分類するというのはものすごく大変な作業です。だれが評価するかというのは、例えば、外部評価、自己評価、メタ評価、第三者評価、いろいろあります。どんな目的でというのは、形成的評価、総括的评价、いろいろあります。どんな観点からかというと、インプット評価、アウトプット評価、アウトカムズ評価、プロセス評価といろいろあるわけです。いつ行うかというのは、事前評価、事後評価です。これらは全部掛け算で評価のタイプができてしまうわけです。すなわち、これからもわかりますように、いろいろなかたちの評価があるし、それぞれがその目的に応じて使われているのです。

したがって、メタ評価という観点がものすごく大切になってきます。どんな評価を用いているかということに関する評価リテラシーということも、自覚していく必要があると思います。どんな評価があるのかということを前提に議論をやり出すと、ものすごく大変になってしまうので、あえて今回はあいまいなかたちでやってきたのです。「美と

は何か」という定義をたくさん出してやってしまうのもつまらないわけで、美とは何かということで、わいわいやれるのもおもしろいところもあるので、そちらの方をやったと思ってください。

もう1つは、今の評価の定義はそれだけあると同時に、例えば授業評価を一つ行っただとしても、評価をどう使うかということになると、だれがどんな目的で使うかということになるといったいなのです。

この分布で少し説明したいのですが、例えば、ある大学で上の人の権限がものすごく強くて、授業評価にもとづき人事ができるようになったとします。しかし、下の5%の人に大学をやめてくださいと言う前に、その前にもっと大切なのは、支援センターなどで支援をしていくとかいうことです。その組織の中で支援を助けていくとか、改善を助けていくということはもっと大切ですが、こちらの5%の人がそういうことをし、こちらの一番上の人には報奨が与えられたとします。こういうかたちで評価が使われるわけですが、真ん中の人はどうするかというと、また全然違って来るわけです。そのように、どちらにも引かからない人が評価の情報をどう使っていくかということになると、別の方法が必要になってくるわけです。したがって、評価を利用するかということになると、もっと複雑なことになってくるのです。

私はよく言うのですが、マイナス評価からゼロにしていくということは、例えば授業改善で、技術的な項目に関する評価をやっていけば、たしかにマイナスからゼロになっていくのです。しかし、すでにある程度プラスにある人が、さらにそれをプラスにしていくためにどう評価情報を利用していくかとなると、そこが大変です。実際に大切なのは、授業評価の成否を決めるとか、あるいは長く続いていくを決めるというのはまさにこのところです。そのプラスの人がさらにプラスになっていくようなことをやっていくということでは、私はFDに本当にしっかりつけていくしか方法はないと考えております。そんな感じです。

(荒木) どうもありがとうございました。時間がもうありませんので、評価に対する定義を与えるというか、もう少し固めるということまではいきませんでした。私自身は工学部の人間で、定義を与えるのも大切なのはよくわかりますが、やることの方が先だという立場に立っておりますので、今のでのよろしいかなと思っております。

最後に、我々のセンターの教授の田中の方から少し総括的コメントをしてもらおうと思います。